

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DOSEN DAN KARYAWAN DI JURUSAN TEKNIK INDUSTRI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

Leola Dewiyani

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah, Jakarta,
Jl. Cempaka Putih Tengah No. 27, 10510
leoladewiyani@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan seseorang dan lingkungan organisasi di Jurusan Teknik Industri Muhammadiyah Jakarta mempengaruhi motivasi kerja dosen dan karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah dosen dan karyawan Jurusan Teknik Industri Muhammadiyah Jakarta. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier berganda dengan bantuan software MINITAB 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variable kepemimpinan dan variable lingkungan organisasi terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan di Jurusan Teknik Industri Muhammadiyah Jakarta. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata skor variable kepemimpinan sebesar 4.694444 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ketua jurusan Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Jakarta adalah sangat tinggi dan variable lingkungan organisasi menunjukkan skor rata-rata sebesar 4.152778, hal itu menunjukkan bahwa lingkungan organisasi di Jurusan Teknik Industri Muhammadiyah Jakarta adalah tinggi yang berada pada kategori setuju.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Organisasi, Motivasi, Minitab, Regresi Linear Berganda

ABSTRACT

This research aims to describe a person and an organization's environmental leadership in the Industrial Engineering Department, University of Muhammadiyah Jakarta that affect work motivation of lecturer and staff. This research is a descriptive study with a quantitative approach. The sample in this research are the lecturer and the staff of Industrial Engineering Department in University of Muhammadiyah Jakarta. Data analysis used in this research is multiple linear regression analysis using software MINITAB 16. The results showed that there is influence between the variables of leadership and organizational environment variables on work motivation of lecturer and staff in the Department of Industrial Engineering University of Muhammadiyah Jakarta. This can be seen from the average value of leadership variable, 4.694444, which indicates that the style of chairman leadership in the Department of Industrial Engineering University of Muhammadiyah Jakarta is extremely high and organizational environment variable shows an average score of 4.152778. It shows that the environmental organizations in the Industrial Engineering Department Muhammadiyah Jakarta is high in agreed category.

Keywords : Leadership, Organizational Environment, Motivation, Minitab, Multiple Linear Regression.

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi persaingan global di era informasi ini maka diperlukan sumber daya yang handal agar suatu Negara keluar sebagai pemenangnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling menentukan, oleh karenanya sumber daya manusia harus mempunyai keunggulan kompetitif disamping keunggulan komparatifnya. Untuk meningkatkan keunggulan kompetitif sumberdaya manusia maka diperlukan sarana danp rasa rana pendidikan yang mumpuni dari tingkat dasar sampai pendidikan tinggi.

Pendidikan tinggi merupakan sarana untuk menciptakan sumber daya manusia pada bidang tertentu. Dengan menduduki bangku pendidikan tinggi maka diharapkan seorang mahasiswa dapat mempunyai pola piker sistematis dan terintegrasi dalam memecahkan suatu masalah. Keberhasilan suatu pendidikan tinggi sangat ditentukan oleh kualitas pendidik (dosen) disamping kemampuan peserta didik (mahasiswa) itusendiri. Salah satuperan yang diharapkan dari seorang dosen adalah dapat membangun atmosfirakademik yaitu suasana lingkungan yang memungkinkan terjadinya hubungan yang sehat antara dosen dengan mahasiswa, antara dosen dengan pimpinan jurusan, antar dosen dan antar mahasiswa. Suasana kondusif diperlukan untuk pengembangan potensi semua pihak secara maksimal termasuk potensi seorang dosen.

Dosen merupakan komponen pendidikan yang utama, hal ini di sadari bahwa profesionalisme dosen sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan. Oleh karenanya komitmen yang tinggi dari pimpinan jurusan di dalam melaksanakan manajemen dosen diperlukan agar visi dan misi jurusan tercapai. Manajemen dosen harus mendorong dosen untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin untuk kepuasan mahasiswa sebagai pelanggan dan tanggung jawabnya Kepada masyarakat. Manajemen mutu dosen dimaksudkan untuk memberdayakan dosen semaksimal mungkin agar dosen mampu melaksanakan fungsinya dengan memuaskan. Salah satu faktor yang diperlukan adalah suatu kondisi yang dapat

Mendorong atau memotivasi dosen dalam melakukan pekerjaannya. Dalam kaitan ini maka diperlukan perantata pamong yang dijalankan secara efektif melalui mekanis meyang disepakati bersama serta dapat

memelihara dan mengakomodasise semua unsure dan fungsi dalam jurusan.

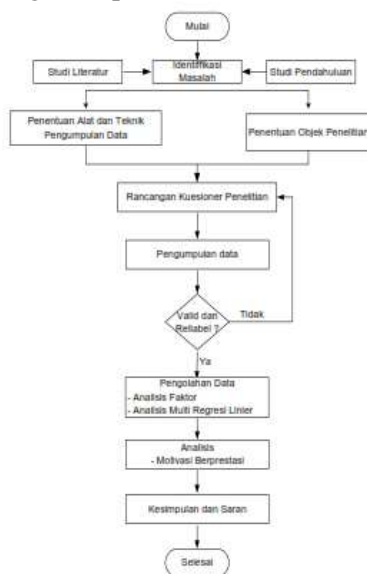
Berbicara tata pamong erat kaitannyad engan Iklim organisasi yang merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur dalam suatu lingkungan kerja atau suasana internal di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja di dalamnya. Suasana internal organisasi tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dalam hal ini dosen. Iklim organisasi menjadi sangat penting karena dengan iklim organisasi yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan, akan mengetahui, memahami dan melaksanakan tata kerja sesuai tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya.

Jurusan teknik industri FT UMJ merupakan salah satu jurusan yang ada di FT UMJ, dimana pada tahun ajaran 2014/2015 terjadi peningkatan jumlah mahasiswa yang signifikan menyusul diperolehnya nilai akreditasi B untuk program studi ini. Untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan prestasi ini maka peran dosen sebagai salah satu komponen pendidikan sangat menentukan kepuasan mahasiswa yang tentunya berkorelasi dengan jumlah mahasiswa di tahun tahun mendatang. Oleh karenanya dosen sebagai salah satu sumber daya manusia yang memegang peranan sentrald alam dunia pendidikan tinggi khususnya di jurusan teknik industry perlu untuk terus meningkatkan kemampuan dan motivasinya dalam mengajar dan mendidik mahasiswa. Untuk meningkatkan motivasi dosen dalam melaksanakan fungsinya, tentunya tidak terlepas dari system tata pamong yang diterapkan di jurusan teknik industri. BAN PT adalah badan yang memiliki wewenang untuk melaksanakan system akreditasi pada semua institusi pendidikan tinggi. Salah satu standar penilaian yang dilakukan pada suatu program studi oleh BAN PT adalah standar 2 borang IIIA tentang system tata pamong. Indikator penilaian yang digunakan adalah kepemimpinan yang kredibel, transparan, akuntabel, bertanggung jawab, adil dan merata. Untuk mewujudkan hal ini maka diperlukan sosok gayakepemimpinan yang tepat yang didambakan bawahan yaitu perilaku yang dipandang sebagai salah satu sumber

kepuasan, baik untuk kepentingan dan kebutuhan sekarang maupun demi masa depan. Penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan organisasi terhadap motivasi kerja dosen pada prodi teknik industri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan bantuan *software* MINITAB.

METODE

Berikut merupakan bagan alur metodologi dari penelitian.



Gambar 1. Bagan Alir Metodologi Penelitian

Sampel diambil dari populasi yang berupa dosen yang pernah dan sedang dipekerjakan di lingkungan Jurusan Teknik Industri FT UMJ. Jumlah sampel yang diambil adalah 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode convenience sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey dengan menggunakan kuesioner yang disampaikan secara langsung Kepada responden.

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah motivasi sebagai variable dependen serta kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variable independen. Variabel-variabel tersebut terlebih dahulu dioperasionalkan agar pengukuran dapat dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* MINITAB.

7/22/2015 11:55:19 AM

Welcome to Minitab, press F1 for help.

Regression Analysis: Y versus X1, X2

The regression equation is
 $Y = 2.44 + 0.421 X1 + 0.613 X2$

Predictor	Coef	SE Coef	T	P	VIF
Constant	2.445	6.142	0.40	0.717	
X1	0.42065	0.07067	5.95	0.009	1.022
X2	0.6132	0.1151	5.33	0.013	1.022

S = 1.41325 R-Sq = 96.1% R-Sq(adj) = 93.6%

Analysis of Variance

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	2	149.342	74.671	37.39	0.008
Residual Error	3	5.992	1.997		
Total	5	155.333			

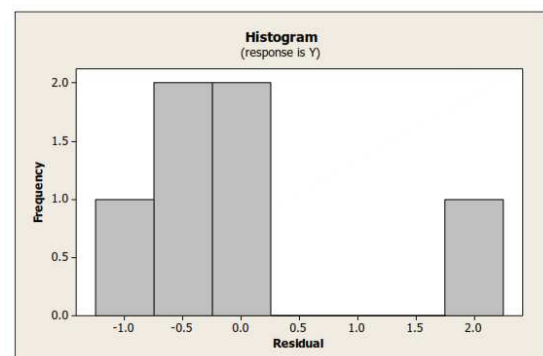
Source	DF	Seq SS
X1	1	92.691
X2	1	56.681

Obs	X1	Y	Fit	SE Fit	Residual	St Resid
1	53.0	58.000	56.014	0.727	1.986	1.64
2	57.0	51.000	51.564	1.361	-0.564	-1.48
3	44.0	53.000	52.841	0.725	0.159	0.13
4	49.0	55.000	56.171	0.812	-1.171	-1.01
5	49.0	55.000	55.587	0.738	-0.587	-0.46
6	31.0	42.000	41.853	1.272	0.147	0.43

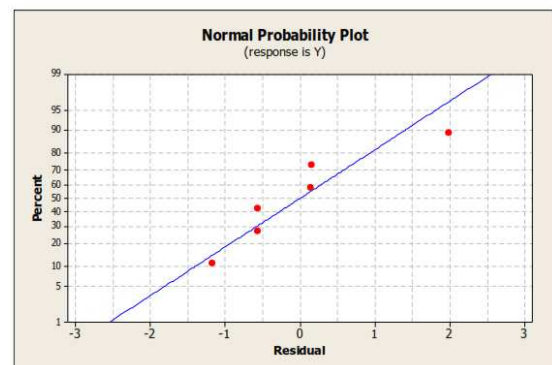
Durbin-Watson statistic = 1.61342

Gambar 2. Tampilan Hasil Running *Software* MINITAB

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 2.44 + 0.421 X1 + 0.613 X2$.



Gambar 3. Grafik Histogram Residual



Gambar 4. Grafik Probabilitas Normal

Terlihat pada grafik bahwa residual berada di sekitar garis linier yang berarti data bersifat normal.

Jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan terletak disekitar garis lurus atau linier. Pada grafik, terlihat bahwa sebaran data pada gambar 4.3 tersebar hampir semua pada sumbu normal (garis linier), maka dapat dikatakan bahwa pernyataan normalitas dapat dipenuhi.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini diketahui bahwa secara parsial gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dengan adanya hasil analisa regresi yang menunjukkan bahwa dapat diperoleh hasil uji T dengan nilai signifikan sebesar 0.009 atau lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa pengujian signifikan atau H_0 ditolak, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan ketua jurusan Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Jakarta berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan. Variabel kepemimpinan, berdasarkan analisa deskriptif, juga menunjukkan skor rata-rata sebesar 4.694444, hal itu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ketua jurusan Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Jakarta adalah sangat tinggi dan dapat disimpulkan bahwa dari ke enam item dari variabel kepemimpinan ketua jurusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini diketahui juga bahwa secara parsial lingkungan organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dengan adanya hasil analisa regresi yang menunjukkan bahwa dapat diperoleh hasil uji T dengan nilai signifikan sebesar 0.013 atau lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa pengujian signifikan atau H_0 ditolak, yang berarti secara parsial lingkungan organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan.

Variabel lingkungan organisasi, berdasarkan analisa deskriptif, juga menunjukkan skor rata-rata sebesar 4.152778, hal itu menunjukkan bahwa lingkungan organisasi di Jurusan Teknik Industri Muhammadiyah Jakarta adalah tinggi dan dapat disimpulkan bahwa dari ke enam item dari variabel lingkungan organisasi mulai dari

lingkungan kerja hingga hubungan antara stakeholder di Jurusan Teknik Industri Muhammadiyah Jakarta mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja di Jurusan Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Jakarta faktor kepemimpinan dan faktor lingkungan organisasi. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata faktor-faktor tersebut yang berada pada kategori setuju.
2. Secara umum, tingkat motivasi kerja karyawan dan dosen Jurusan Teknik Industri Muhammadiyah Jakarta adalah cukup baik. Hal ini terlihat dari rata-rata motivasi kerja yang berada pada kategori cukup setuju (96% setuju).
3. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R-adjusted 93.6% yang berarti keragaman dari motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja sebesar 93.6% dan sisanya yaitu 6.4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
4. Secara keseluruhan, faktor variabel kepemimpinan yang paling berpengaruh pada motivasi kerja dosen dan karyawan adalah pemimpin memberikan kebebasan kepada dosen dan karyawan untuk mengemukakan pendapat. Sedangkan untuk variabel lingkungan organisasi, semua faktor berpengaruh dominan pada motivasi kerja dosen dan karyawan.

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah:

1. Jurusan Teknik Industri Muhammadiyah Jakarta perlu menjaga tingkat motivasi kerja dosen dan karyawan agar tetap stabil dengan menjaga dan mengoptimalkan gaya kepemimpinan serta lingkungan organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja dosen dan karyawan.
2. Beberapa faktor pada variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan. Namun faktor tersebut sebaiknya harus tetap diperhatikan agar

motivasi kerja karyawan dan dosen semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asad, M. 1987. *Psikologi Industri*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Campbell, J.P., & Pritchard, R.D. 1978. *Motivation Theory Industrial and Organization Psychology Handbook of Industrial and Organization*. Chicago: College Publishing Company.
- Commings, Paul W. 1984. *Manajemen Terbuka (Open Management)*. Seri Manajemen No. 49. Jakarta: P.T Pustaka Binawan Pressindo.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., & Donnelly, James Jr. 1985. *Organization*. Jilid I (ahli bahasa oleh Drs Djakarsih, MPA). Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 1988. *Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE Herzberg, F. Mausner, B. & Snyderman, B.B. 1959. *The Motivation To Work*. Willey Internasional.
- Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, 1990, *Discipline Without Shouting Or Spanking: Practical Solutions to the Most Common Preschool Behavior Problems*, New York: MJF Books.
- Jusuf, Almasdi, 1996, *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia,.
- Malayu Hasibuan, 1996, *Manajemen Dasar Pengertian, dan Masalah*, Edisi 2, Jakarta: Toko Gunung Agung, Malayu Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manullang, M. 1982. *Manajemen Personal*. Cetakan ke-8. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis L. Robert dan Jackson John H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Jimmy Sadeli,
- Moukijad, 1987. *Manajemen Kepegawaian/Personel Management*. Jakarta: Alumni.
- Nitisemito, Alex. S. 1991. *Manajemen Personal*. Cetakan ke-8. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- R. Wayne Mondy, Robert M. Noe, 1990, *Human Resource Management*, London; Pearson.
- Sarwoto, Drs. 1986. *Dasar-Dasar Organization & Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soengeng Prijodarminto, 1992, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta: Lemhanas.
- Soengeng Prijodarminto, 1992, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta: Lemhanas.
- Wexley, K.N., and Yukl, L.A. 1988. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richard D. Irwin, Inc.